



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl samosoudcem JUDr. Petrem Černým, Ph.D.,
ve věci

žalobce: **M. Š.**, narozený X,
bytem X,

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**,
sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 00 Praha 2,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 29. 4. 2022, č. j. MPSV-2022/38270-421/1,

takto:

- I. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 29. 4. 2022, č. j. MPSV-2022/38270-421/1, se **zrušuje** a věc se **vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žádný z účastníků **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou v zákonem stanovené lhůtě domáhal zrušení rozhodnutí žalovaného Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 29. 4. 2022, č. j. MPSV-2022/38270-421/1, kterým bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce ČR – krajská pobočka v Ústí nad Labem (dále jen „úřad práce“) ze dne 3. 2. 2022, č. j. ULA-567/2022-S. Tímto rozhodnutím úřad práce vyřadil žalobce ode dne 7. 12. 2021 z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

zaměstnanosti“) z důvodu maření součinnosti s úřadem práce. Současně žalobce navrhl, aby soud zrušil i rozhodnutí úřadu práce.

Žaloba

2. Žalobce v podané žalobě nejprve uvedl, že napadené rozhodnutí považuje za nezákonné, neboť jím byl poškozen na svých právech. Objasnil, že na výběrovém řízení dne 7. 12. 2021 u zaměstnavatele zprostředkovaného úřadem práce popravdě uvedl, že má příslib zaměstnání u zaměstnavatele 123Pizza s. r. o. Úřad práce poté vyhodnotil, že uvedením této informace žalobce zmařil nástup do vhodného zaměstnání a vyřadil jej z evidence uchazečů o zaměstnání.
3. Žalobce popsal, že v evidenci uchazečů o zaměstnání byl od 1. 2. 2018, bude mu 60 let a zaměstnání shání velmi obtížně. Proto byl rád, když získal nabídku na rozvoz pizzy u 123Pizza s. r. o. Tato firma nabízela práci na hlavní pracovní poměr po seznámení se s trasou rozvozu pizzy a předvedení řidičských a orientačních schopností v terénu. Žalobce se nejprve zúčastnil pohovoru u 123Pizza s. r. o. a následně byl pozván na 2. kolo výběrového řízení, tj. na praktické jízdy, které se konaly v odpoledních hodinách dne 7. 12. 2021. Dopoledne téhož dne navštívil úřadem práce zprostředkovaného zaměstnavatele, firmu Black & Decker (Czech) s. r. o. Žalobce zdůraznil, že ačkoli o práci řidiče u 123Pizza s. r. o. velmi stál a měl naději, že ji získá, nabízené místo u firmy Black & Decker (Czech) s. r. o. neodmítl. K 123Pizza s. r. o. však nebyl přijat s odůvodněním, že bydlí v Ústí nad Labem příliš krátkou dobu a pravděpodobně by se špatně orientoval v terénu, přičemž firma hledala někoho, kdo se vyzná v ulicích města. Žalobce dále uvedl, že z důvodu nepřijetí k 123Pizza s. r. o. nemohl úřadu práce doložit dohodu o pracovní činnosti, s níž počítal, když byl pozván do druhého kola výběrového řízení. V 123Pizza s. r. o. mu navíc odmítl vydat potvrzení, že se o práci u nich ucházel a měl velkou šanci ji získat. Žalobce pokračoval, že přijetí u 123Pizza s. r. o. předpokládal, a proto se o této pracovní nabídce zmínil na pohovoru u firmy Black & Decker (Czech) s. r. o. Žalobce dále upozornil, že mu na pohovoru u firmy Black & Decker (Czech) s. r. o. nešlo montování pneumatického kladiva, neboť není manuálně zručný. Proto mu zaměstnavatel sdělil, ať jde raději vozit pizzu. Žalobce dále uvedl, že ačkoli je od začátku června 2022 opět v evidenci úřadu práce a snaží se najít zaměstnání, vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání mu narostl dluh u zdravotní pojišťovny a přišel o dávky hmotné nouze. To vše jen díky tomu, že na výběrovém řízení popravdě řekl, že má příslib jiné zaměstnání. Dále uvedl, že žije s invalidní družkou.
4. Žalobce namítal, že žalovaný zcela formalisticky převzal a zopakoval stěžejní argument úřadu práce, a to, že žalobce byl řádně poučen o svých povinnostech. Žalobce uvedl, že žalovaný nepochopil jeho složitou situaci, nevzal v úvahu jeho argumenty a důvod, proč sdělil na pohovoru u firmy Black & Decker (Czech) s. r. o. skutečnost, že se uchází o práci u firmy 123Pizza s. r. o. Žalobce byl zklamán tím, že ho úřad práce namísto pomoci s hledáním zaměstnání nespravedlivě potrestal za sdělení pravdy a považoval postup úřadu práce za nespravedlivý a příliš formální. Žalobce dále citoval § 30 odst. 2 písm. f), § 31 písm. e) a § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Uvedl, že v jeho případě se jednalo o vážný důvod uvedený v § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti, tedy jiné vážné osobní důvody a důvody hodné zvláštního zřetele. Žalobce připomněl, že Nejvyšší správní soud opakovaně

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

konstatoval, že výčet vážných důvodů obsažený v § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti je výčtem demonstrativním, neboť jiné vážné osobní důvody jsou široký pojem a neomezují se jen na příklady uvedené v tomto ustanovení. Žalobce dále s odkazem na nález Ústavního soudu ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 188/04, uvedl, že v jeho případě došlo k přepjatému formalismu, neboť ačkoli mu úřad práce umožnil, aby se k zahájenému správnímu řízení vyjádřil a vážný důvod prokázal, trval na svém i přesto, že žalobce prokázal vážný důvod prostřednictvím výčtu událostí, podloženého vyjádřením lékaře. Žalobce dále odkázal na rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008-58, ze dne 30. 3. 2009, č. j. 4 Ads 161/2008-101, ze dne 11. 5. 2021, č. j. 1 Ads 52/2021-31, ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28 a ze dne 5. 6. 2018, č. j. 6 Ads 242/2017-26. Uvedl, že Nejvyšší správní soud oproti výkladu správních orgánů akcentuje i přiměřenost, resp. proporcionalitu mezi důsledky vyřazení z evidence a závažností porušení povinnosti uchazečem o zaměstnání vzhledem k okolnostem konkrétní věci. Posuzování proporcionality by měly správní orgány promítnout do pojmu vážný důvod. Podle Nejvyššího správního soudu má rozhodnutí úřadu práce o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání odpovídat míře porušení povinností uchazečem. Žalobce dále uvedl, že Nejvyšší správní soud nesdílí názor žalovaného, že intenzita porušení povinnosti nehraje žádnou roli a při jakémkoli porušení povinnosti automaticky následuje sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

5. Žalobce se s ohledem na výše uvedené domníval, že úřad práce i žalovaný postupovali v rozporu se zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), a porušili zásadu správního řízení podle § 3 téhož zákona, neboť dostatečně neobjasnili skutkový stav věci. Dále správní orgány postupovaly v rozporu se zákonem o zaměstnanosti, neboť i přes podložená fakta nesprávně posoudily právní otázku ohledně existence vážných důvodů ve smyslu § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti, kde je uveden demonstrativní výčet vážných důvodů umožňujících úřadu práce vlastní posouzení vážnosti tvrzeného důvodu. Žalobce dále nesouhlasil s argumentací žalovaného, že jestliže měl jinou nabídku zaměstnání, mohl požádat úřad práce o ukončení vedení v evidenci. Žalobce sice nabídku měl, ale reálná měla být až 7. 12. 2021, kdy měl prokázat své řidičské schopnosti, a proto nemohl předčasně ukončit evidenci. Žalobce rovněž nesouhlasil s tím, že byl neúčelně veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, neboť jakmile by zaměstnání u 123Pizza s. r. o. získal, okamžitě by evidenci ukončil. Správní orgány rovněž neprojevily při posuzování vážného důvodu pro jednání žalobce pochopení a schovávavost a pominuly, jaké účinky pro něj bude mít vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Vyjádření žalovaného k žalobě

6. Žalovaný ve vyjádření k žalobě zrekapituloval dosavadní průběh řízení a následně podrobně shrnul skutkový stav a námitky žalobce. Uvedl, že ze skutkového stavu je zřejmé, že žalobcem uváděný a po celou dobu správního řízení nedoložený příslib zaměstnání u 123Pizza s. r. o. nebyl příslibem jistého zaměstnání, neboť podmínkou přijetí bylo vykonání zkušebních jízd. Zkušební jízdu žalobce absolvoval dne 7. 12. 2021 v odpoledních hodinách poté, co se účastnil výběrového řízení na úřadu práce pro zaměstnavatele Black & Decker (Czech) s. r. o. V průběhu jízdy žalobce řekl zástupci zaměstnavatele, že má v Ústí nad Labem bydliště teprve od srpna 2021, načež ho nevyhodnotili jako vhodného kandidáta, neboť podmínkou přijetí byla perfektní znalost města. Žalovaný zdůraznil, že žalobce tedy neměl v době projednávání zprostředkovaného zaměstnání jistotu, že s ním zaměstnavatel

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

123Pizza s. r. o. uzavře pracovní poměr, když ještě neabsolvoval zkušební jízdu. Žalobce ostatně sám uvedl, že nabídka měla nabýt reálnosti až odpoledne dne 7. 12. 2021. Podle názoru žalovaného tedy žalobcova domnělá naděje na vybrání nemohla být zohledněna. Nejednalo se o příslib zaměstnání, nýbrž užší, tzv. výběrové kolo, které samo o sobě neznamená příslib zaměstnání, čehož si žalobce měl být vědom. Žalovaný dále uvedl, že účelem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je zprostředkování vhodného zaměstnání a nikoli setrvání v evidenci do doby, než si uchazeč zajistí zaměstnání vyhovující jeho představě. Žalobcem uváděný příslib zaměstnání proto nemohl představovat důvod, aby úřad práce rezignoval na svou úlohu zprostředkovat žalobci vhodné zaměstnání.

7. Žalovaný odkázal na rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 10. 2018, č. j. 53 Ad 10/2018-51, a doplnil, že jestliže úřad práce zprostředkoval zaměstnání a žalobce se zprostředkováním zaměstnání souhlasil, pak neměl na výběr, zda akceptuje úřadem práce zprostředkované vhodné zaměstnání či nikoli a bude vyčkávat, zda bude přijat k zaměstnavateli, kde měl absolvovat zkušební jízdy. Žalovaný dále uvedl, že žalobce v době projednávání zaměstnání u firmy Black & Decker (Czech) s. r. o. nemohl předvídat, jak dopadne zkušební jízda u 123Pizza s. r. o. K obdobnému závěru dospěl i Krajský soud v Hradci Králové v rozsudku ze dne 17. 4. 2020, č. j. 31 Ad 3/2018-53. Žalovaný dále uvedl, že jestliže uchazeč uvede příslib zaměstnání, který je podmíněn splněním určitých podmínek, což svědčí o nejistém přijetí do takového zaměstnání, obtížně může takový příslib zaměstnání představovat vážný důvod pro zmaření zprostředkování vhodného zaměstnání či jeho odmítnutí. Žalovaný zdůraznil, že pokud má uchazeč příslib zaměstnání od zaměstnavatele, kterého si našel sám, nemůže mít stoprocentní jistotu, že s ním tento pracovní poměr uzavře a 2. kolo výběrového řízení nelze hodnotit jako reálný příslib zaměstnání. Žalobce navíc nedoložil, že by do přislíbeného zaměstnání nastoupil, resp. úřadu práce sdělil, že nebyl vybrán. Žalobce poprvé v žalobě uvádí, že předložil vyjádření lékaře. Ve spisové dokumentaci však není obsaženo žádné vyjádření lékaře, z něhož by vyplýval vážný důvod, pro který žalobce nebyl do zprostředkovaného zaměstnání dne 7. 12. 2021 přijat.
8. Žalovaný dále dovodil, že žalobce upřednostňoval před úřadem práce zprostředkovaným zaměstnáním nástup k firmě 123Pizza s. r. o., přestože toto zaměstnání bylo v době projednávání zprostředkovaného zaměstnání značně nejisté. Podle žalovaného měl žalobce vystupovat u zprostředkovaného zaměstnavatele tak, aby byl do zaměstnání přijat a neměl uvádět skutečnosti vedoucí k nepřijetí. Rozjednané zaměstnání u jiného zaměstnavatele nepředstavuje jistotu nástupu a nezbavuje uchazeče o zaměstnání nutnosti plnit povinnosti stanovené úřadem práce. K námitkám žalobce týkajícím se jeho nezručnosti během pohovoru u firmy Black & Decker (Czech) s. r. o. žalovaný uvedl, že důvodem nepřijetí do zprostředkovaného zaměstnání bylo sdělení žalobce o příslibu jiného zaměstnání, což mu také bylo potvrzeno do doporučenky. Pokud by žalobce nevyhovoval požadavkům zaměstnavatele na danou pracovní pozici, zaměstnavatel by to na doporučenku uvedl, což se v daném případě nestalo. Navíc k ověření, zda uchazeč o zaměstnání práci zvládne, lze využít institutu zkušební doby. Žalovaný neměl důvod zpochybnit tvrzení zaměstnavatele a žalobcem uváděný důvod nepřijetí spočívající v nedostatečné manuální zručnosti považoval za účelový. K opakovaným žalobcovým zmínkám o jeho vzdělání žalovaný uvedl, že jelikož se žalobci po dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu 3 let a 9 měsíců nepovedlo nalézt zaměstnání, nemůže k vzdělání být přihlíženo.

9. Žalovaný dále podotknul, že žalobce postupně mění svou argumentaci a vyjádření. Dále uvedl, že si žalobce mylně vyložil, že žalovaný považoval jeho vedení v evidenci za neúčelné. K odkazu žalobce na judikaturu Nejvyššího správního soudu žalovaný uvedl, že zvážil jak konkrétní situaci, tak důvody tvrzené žalobcem, který, ač poučen o svých povinnostech vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti, tyto nesplnil, což nesvědčí o jeho zájmu o zprostředkované zaměstnání. Taková skutečnost pak nemůže být posouzena jako vážný důvod podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Žalovaný souhlasil se žalobcem v tom, že doporučené zaměstnání neodmítl, neboť tato skutečnost vyplývá ze spisu. Ze spisu je ovšem zároveň zřejmé, že žalobce mařil součinnost s úřadem práce podle § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti tím, že na výběrovém řízení u zaměstnavatele Black & Decker (Czech) s. r. o. sdělil, že má příslib jiného zaměstnání, čímž zmařil možný nástup do vhodného zaměstnání a pro toto své jednání neuvedl a neprokázal vážný důvod. Žalovaný si byl vědom toho, že v oznámení o zahájení správního řízení se hovoří o tom, že žalobce zaměstnání odmítl, nicméně dále se již hovoří o maření. Žalovaný proto toto pochybení úřadu práce posoudil jako vadu, která nemá vliv na soulad napadeného rozhodnutí s právními předpisy, neboť žalobci bylo známo, pro jaký skutek a jednání se řízení vede.
10. Žalovaný dále uvedl, že nemůže být přihlédnuto k důsledkům vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro žalobce, neboť je zákon o zaměstnanosti neumožňuje zohledňovat. Žalovaný připustil, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání s sebou nese i negativní důsledky, avšak tato skutečnost vyřazení sama o sobě nemůže bránit. Takový výklad by znemožnil vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání, což nebyl úmysl zákonodárce při přijetí § 30 a § 31 zákona o zaměstnanosti. Žalovaný dále uvedl, že smyslem evidence uchazečů o zaměstnání je zprostředkování zaměstnání, přičemž nástupem do zaměstnání by se sociální situace žalobce zlepšila. Žalobci nic nebránilo usilovat o obě zaměstnání zároveň, což je ze strany nezaměstnané osoby legitimní počínání, neboť tím zvyšuje své šance na uplatnění na trhu práce. Tyto šance však nezvyší, pokud bude potenciálnímu zaměstnavateli sdělovat informace, které není třeba sdělovat a které mohou vést k zmaření případného nástupu do zaměstnání. Takovou informací například byla informace o jiném rozjednaném zaměstnání. Žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90, podle něhož se potřebná součinnost s úřadem práce projevuje tak, že se uchazeč o zprostředkování zaměstnání skutečně aktivně uchází. Uchazeč o zaměstnání by se měl při výběrovém řízení zdržet uvádění důvodů, které mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání.
11. Žalovaný nesdílel názor žalobce, že rozhodnutí správních orgánů byla nezákonná, formalistická, nespravedlivá, byla jimi porušena práva žalobce a nebyl dostatečně objasněn skutkový stav věci. Žalobce byl úřadem práce vyzván k doložení jím tvrzeného rozjednaného zaměstnání, přičemž této výzvě po celou dobu správního řízení nevyhověl. Žalobce ve vztahu k tvrzenému rozjednanému zaměstnání uváděl, že mu bylo zástupcem zaměstnavatele 123Pizza s. r. o. řečeno, že hledají někoho, kdo se perfektně vyzná v Ústí nad Labem a žalobce díky své nedostatečné znalosti města nebyl přijat. Podle žalovaného bylo tedy zjevné, že se o vážný důvod jednat nemohlo a s ohledem na zásadu hospodárnosti správního řízení tak nebylo další dokazování u zaměstnavatele 123Pizza s. r. o. nutné. Žalovaný zastával názor, že úřad práce rozhodoval v souladu s § 3 správního řádu za stavu věci, o nichž nebylo důvodných pochybností a v souladu se zákonem o zaměstnanosti.

Posouzení věci soudem

12. Napadené rozhodnutí soud přezkoumal v řízení podle části třetí hlavy druhé prvního dílu s. ř. s., který vychází z dispoziční zásady vyjádřené v § 71 odst. 1 písm. c), písm. d), odst. 2 věť druhé a třetí a v § 75 odst. 2 věť první s. ř. s. Z této zásady vyplývá, že soud přezkoumává zákonnost rozhodnutí správního orgánu pouze v rozsahu, který žalobce uplatnil v žalobě nebo během dvouměsíční lhůty po oznámení napadeného rozhodnutí ve smyslu § 72 odst. 1 s. ř. s. Povinností žalobce je proto tvrdit, že rozhodnutí správního orgánu nebo jeho část odporuje konkrétnímu zákonnému ustanovení, a toto tvrzení zdůvodnit. Nad rámec žalobních bodů musí soud přihlídnout toliko k vadám napadeného rozhodnutí, k nimž je nutno přihlížet bez návrhu nebo které vyvolávají nicotnost napadeného rozhodnutí podle § 76 odst. 2 s. ř. s. Takové nedostatky však v projednávané věci nebyly zjištěny.
13. Na tomto místě soud předesílá, že po přezkoumání skutkového a právního stavu a po prostudování obsahu předloženého správního spisu dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.
14. Z obsahu předloženého správního spisu soud zjistil, že žalobce požádal dne 1. 2. 2018 o zprostředkování zaměstnání a následně byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Dne 1. 2. 2018 žalobce podepsal základní poučení účastníka správního řízení a dne 25. 10. 2021 dodatek k základnímu poučení uchazeče o zaměstnání. Dne 29. 11. 2021 žalobce převzal pozvánku na schůzku se zprostředkovaným zaměstnavatelem s názvem „VŘ- Black & Decker (Czech) s. r. o. – Montážní dělníci výrobků z ostatních materiálů“, na kterou byl zařazen. Schůzka se uskutečnila dne 7. 12. 2021 v 9:00 hodin. Ze záznamu z jednání s uchazečem o zaměstnání vyplývá, že žalobce při schůzce uvedl, že má příslib jiného zaměstnání. Žalobce se vyjádřil v tom smyslu, že by nastoupil, kdyby mu nevyšlo zaměstnání, které má rozjednáno u 123Pizza s. r. o., kam měl dne 7. 12. 2021 nastoupit, ale pracovní smlouvu neměl. Ze zprostředkovaným zaměstnavatelem vyplněné doporučenky vyplývá, že žalobce nebyl přijat z důvodů „*nevyhovuje zaměstnavateli (příslib jiného zaměstnání – řidič)*“. Žalobce ještě dne 7. 12. 2021 zaslal úřadu práce dva emaily, v nichž uvedl, že vždy dochází na úřad práce včas a stará se o svou nemocnou družku. Zdůraznil, že práci neodmítl a součinnost s úřadem práce nemařil, pouze sdělil, že má rozjednanou práci jinde, ale že je ochoten nastoupit dle termínu v dotazníku. Žalobce pokračoval, že dostal termín do následujícího dne, že musí doložit pracovní smlouvu. Uvedl, že při schůzce se zprostředkovaným zaměstnavatelem vyšlo najevo, že není vhodný typ pro práci ve výrobě, má ekonomické vzdělání. Před pracovníci úřadu práce musel zkompletovat díl pracovního nástroje a podle zaměstnavatele není pro práci vhodný. Kdyby toto pracovníce úřadu práce věděla, tak by ho do výběrového řízení nezařadila. Žalobce dne 13. 12. 2021 zaslal úřadu práce email, v němž uvedl, že hovořil se zástupcem zaměstnavatele Black & Decker (Czech) s. r. o., který mu sdělil, že by jej do zaměstnání přijal. Úřad práce žalobci téhož dne odpověděl, že zástupce zaměstnavatele toto tvrzení žalobce nepotvrdil.
15. Úřad práce dne 6. 1. 2022 vydal oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední ve věci vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobce následně zaslal úřadu práce vyjádření ze dne 17. 1. 2022 a 20. 1. 2022. V těchto vyjádřeních uvedl, že zaměstnání u zprostředkovaného zaměstnavatele neodmítl. Důvodem pro vyřazení z evidence bylo příslibené zaměstnání u Pizzerie 123, kde se účastnil výběrového řízení koncem listopadu, přičemž při následné jízdě po trase měl zástupce zaměstnavatele výtku k tomu, že žalobce bydlí v Ústí nad Labem krátce a špatně by se orientoval při rozvozu, což nebylo jeho vinou. Při schůzce se zaměstnavatelem Black & Decker (Czech) s. r. o. bylo žalobci dáno za úkol

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

zkompletovat součástku pneumatického kladiva. Výkon žalobce se zdál zaměstnavateli nevyhovující, a proto mu vzhledem k jeho netechnické kvalifikaci doporučil jiné místo. Žalobce rovněž uvedl, že mu při pohovoru u zaměstnavatele Black & Decker (Czech) s. r. o. pracovníce úřadu práce sdělila, že s ohledem na jeho nezručnost a ekonomické vzdělání by jej bývali do výběrového řízení vůbec nezařadili. Žalobce dále uvedl, že dosud nebyl nikdy vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, protože plnil důsledně své povinnosti a hlídal si termíny. Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání považoval za neopodstatněnou sankci za nedoložení dohody o provedení práce u firmy 123Pizza s. r. o. Žalobce uvedl, že byl přesvědčen, že po absolvování jízdy bude k firmě 123Pizza s. r. o. přijat, nikoli že bude odmítnut. Obdobnou argumentaci dále uvedl ve svém emailu ze dne 31. 1. 2022 a v podání ze dne 1. 2. 2022, v němž rovněž zdůraznil, že dlouhodobé vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání není jeho vina, neboť má nemocného otce.

16. Rozhodnutím úřadu práce ze dne 3. 2. 2022, č. j. ULA- 567/2022-S, byl žalobce s účinností ode dne 7. 12. 2021 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti z důvodu maření součinnosti s úřadem práce. Úřad práce spatřoval maření součinnosti v tom, že žalobce dne 7. 12. 2021 svým jednáním zmařil nástup do vhodného zaměstnání k zaměstnavateli Black & Decker (Czech) s. r. o. a pro své jednání neuvedl a nedoložil vážný důvod. Úřad práce uvedl, že žalobce se na výběrové řízení dostavil a zprostředkovaný zaměstnavatel mu do doporučenky uvedl, že nebyl přijat z důvodu příslibu jiného zaměstnání. Proti tomuto rozhodnutí žalobce podal dne 18. 2. 2022 odvolání, v němž zopakoval svou dosavadní argumentaci. Žalobce dále odvolání doplnil podáními ze dne 7. 3. 2022 a 8. 3. 2022. Obdobně žalobce argumentoval v doplnění odvolání ze dne 24. 3. 2022, v němž navíc odkázal na judikaturu Nejvyššího správního soudu a uvedl, že při výkladu pojmu vážný důvod by se správní orgány měly řídit principem proporcionality. O odvolání žalobce rozhodl žalovaný napadeným rozhodnutím.
17. Podle § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutím vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce podle § 31 zákona o zaměstnanosti.
18. Podle § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.
19. Vážným důvodem se rozumí podle § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti i jiné vážné osobní důvody, například etické, mravní či náboženské, nebo důvody hodné zvláštního zřetele.
20. Podle § 3 správního řádu platí, že nevyplývá-li ze zákona něco jiného, postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v § 2.
21. Soud uvádí, že s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání nejsou spojena pouze práva, ale i řada povinností, které jsou uchazeči o zaměstnání povinni plnit. Je třeba respektovat, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání není pouze formální záležitostí, ale jejím primárním účelem je zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání a umožnit mu opětovně se zařadit do pracovního procesu na trhu práce. Snaha o získání zprostředkovaného zaměstnání tak vyjadřuje smysl a účel zákona o zaměstnanosti, neboť může vést k tomu, že uchazeč získá zaměstnání a tím naplní účel, pro který je v evidenci úřadu veden. Jinými Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

slovy, potřebnou součinnost je třeba chápat jako spolupráci uchazeče s úřadem práce, ochotu k této spolupráci i k dalším úkonům směřujícím ke zprostředkování zaměstnání; předpokládá se tedy skutečná snaha uchazeče získat zprostředkované vhodné zaměstnání (viz např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011 – 90, ze dne 8. 2. 2012, č. j. 3 Ads 182/2011 – 93, ze dne 29. 10. 2009, č. j. 4 Ads 173/2008 – 144).

22. Soud však zároveň upozorňuje, že podle ustálené judikatury je vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání krajním opatřením, nikoliv běžným nástrojem agendy úřadu práce. Posláním úřadu práce je zprostředkování zaměstnání, k němuž má veškerá činnost úřadu vést. Pro zajištění této své primární funkce by proto měl před vydáním rozhodnutí o vyřazení zjišťovat veškeré relevantní okolnosti, které by svědčily pro případné vážné důvody na straně uchazeče, neboť účelem činnosti úřadu práce je zprostředkovat uchazečům zaměstnání a nikoli je vyřazovat. Nečiní-li tak, dopouští se porušení zásady vyslovené v § 2 odst. 3 správního řádu. Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání má pro uchazeče dosti tvrdé právní důsledky, a to nejen v oblasti naplnění jeho ústavního práva na práci tím, že je mu odeprána pomoc při zajištění zaměstnání a eventuálně i hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti, ale i v oblasti účasti na důchodovém pojištění a v oblasti úhrady zdravotního pojištění. Takováto sankce by tedy měla být uplatňována přiměřeně, vždy s ohledem na povahu a intenzitu porušení povinnosti tak, aby ve výsledku nedocházelo k vydávání zjevně nespravedlivých a ve svých důsledcích absurdních rozhodnutí. Nedostatek intenzity porušení povinnosti proto Nejvyšší správní soud ve své judikatuře považuje za jiný důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti (srov. viz rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82, ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28, ze dne 7. 9. 2020, č. j. 1 Ads 213/2020-33, či ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30).
23. Ústavní soud v nálezu ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 188/04, vyslovil, že *„[p]okud správní orgány ve správním řízení pouze důsledně vyžadují plnění povinností ze strany občanů a nedbají přitom o ochranu jejich zájmů, je výrazem tohoto postupu přepjatý formalismus, jehož důsledkem je sofistikované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti, a tím dochází k porušení čl. 36 Listiny.“*
24. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90, uvedl, že uchazeč o zaměstnání by se měl zdržet uvádění důvodů, jenž mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání.
25. Soud dále konstatuje, že jiným jednáním ve smyslu § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti zakládajícím maření součinnosti s úřadem práce může být i vystupování uchazeče na pracovním pohovoru, neboť uchazeč o zaměstnání má vystupovat před zprostředkovaným zaměstnavatelem tak, aby v něm vzbudil zájem jej zaměstnat a byl do zaměstnání přijat. V projednávaném případě byl žalobce úřadem práce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání s odůvodněním, že zmařil nástup do vhodného zaměstnání ke zprostředkovanému zaměstnavateli Black & Decker (Czech) s. r. o. tím, že se na výběrovém řízení zmínil o svém dalším rozjednaném zaměstnání, do kterého ovšem následně nebyl přijat. Žalobce následně v průběhu řízení před úřadem práce i v odvolacím řízení soustavně uváděl, že nemařil součinnost s úřadem práce, nýbrž pouze při výběrovém řízení pravdivě uvedl, že má rozjednanou, nikoli pevně dohodnutou, další práci a kdyby mu nevyšla,

nastoupil by ke zprostředkovanému zaměstnavateli. Žalobce navíc opakovaně uváděl, že nebyl přijat i z důvodu své nezručnosti.

26. Pokud měly správní orgány pochybnosti o žalobcových tvrzeních, měly provést dokazování. K tomu však nepřistoupily. Podle názoru soudu ze skutkových okolností zachycených ve správním spisu proto přesvědčivě nevyplývá, že žalobce výše uvedeným jednáním mařil součinnost s úřadem práce. Nebylo náležitě prokázáno porušení povinností žalobcem, neboť si správní orgány neobstaraly dostatečné podklady pro vydání rozhodnutí. Úřad práce a žalovaný rozhodovali na základě nedostatečně zjištěného skutkového stavu v rozporu s § 3 správního řádu. Úřad práce argumentaci žalobce nevyvrátil a bez dalšího vycházel z údaje uvedeného zaměstnavatelem na doporučení, že žalobce nebyl přijat, neboť nevyhovoval zaměstnavateli a měl příslib jiného zaměstnání řidiče. Úřad práce se s tímto strohým odůvodněním na doporučení spokojil a nedoplnil skutkový stav o další důkazy, o něž by mohl svůj závěr opřít. Úřad práce nijak neověřoval věrohodnost tvrzeného příslibu zaměstnání řidiče. Zároveň úřad práce nijak nereagoval na tvrzení žalobce, že nebyl k zaměstnavateli Black & Decker (Czech) s. r. o. přijat mj. i z důvodu své nezručnosti při sestavování pneumatického kladiva. Soud v této souvislosti upozorňuje, že v doporučení uvedené „*nevyhovuje zaměstnavateli*“ by bylo možné vykládat i jako žalobcovu manuální nezručnost. Podle názoru soudu proto není zcela zřejmé, že by žalobce byl přijat ke zprostředkovanému zaměstnavateli, i pokud by se o rozjednaném zaměstnání u 123Pizza s. r. o. nezmínil, a to i s ohledem na jeho tvrzenou nezručnost. Žalovaný závěry úřadu práce bez dalšího přijal, aniž by vyvrátil konzistentní argumentaci žalobce relevantními důkazy. V napadeném rozhodnutí uvedl, že pokud by žalobce nevyhovoval požadavkům zaměstnavatele na danou pracovní pozici, zaměstnavatel by na doporučenku jistě uvedl, že žalobce nebyl přijat z důvodu, že nevyhovuje požadavkům, což se v daném případě nestalo. Žalobcovy argumenty týkající se nezručnosti považoval žalovaný bez bližšího odůvodnění za účelové. Podle názoru soudu však z velmi stručného odůvodnění na doporučení nelze takovou skutečnost dovozovat a bez dalšího z ní vycházet.
27. Žalovaný si zároveň do jisté míry protiřečí, když na jedné straně připouští, že ze strany žalobce bylo legitimní usilovat o obě zaměstnání zároveň, na straně druhé ho právě za tuto skutečnost (pokud je pravdivá) potrestal. Chybný je rovněž názor žalovaného, že žalobce si měl být vědom toho, že v důsledku sdělení informace o příslibu jiného zaměstnání jej zaměstnavatel nemusí do pracovního poměru přijmout, k čemuž také došlo. Takový názor by mohl vést k závěru, že měl žalobce při pohovoru příslib jiného zaměstnání zatajit a bylo by to pro něj výhodnější. Po žalobci nebylo možné požadovat, aby při pohovoru další projednávané zaměstnání zamlčel, zprostředkované zaměstnání přijal a následně do něj nenastoupil. Soudu tedy není zcela zřejmé, jaké jednání správní orgány po žalobci požadovaly.
28. Žalobce v podané žalobě uvedl, že ve správním řízení prokázal vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti mj. i vyjádřením lékaře. Soud souhlasí se žalovaným, že žalobce se o vyjádření lékaře zmínil poprvé až v řízení před soudem a ve spisové dokumentaci není žádné vyjádření lékaře založeno. Tato skutečnost však nemůže nic změnit na závěru soudu o nedostatečně zjištěném skutkovém stavu a přesvědčivosti žalobcovy argumentace.
29. Soud uzavírá, že závěry správních orgánů, že žalobce zmařil nástup do vhodného zaměstnání, nemají oporu ve správním spisu. Správní orgány neučinily vše za účelem zjištění

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

skutkového stavu věcí, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Skutkový stav, z něhož žalovaný vycházel, proto nemá dostatečnou oporu ve správním spisu a vyžaduje zásadní doplnění, čímž byly splněny podmínky podle § 76 odst. 1 písm. b) s. ř. s. pro zrušení napadeného rozhodnutí (výrok I. tohoto rozsudku). Tato vada řízení umožnila soudu rozhodnout bez jednání, ačkoli žalovaný nařízení jednání požadoval. Současně věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení dle § 78 odst. 4 s. ř. s. Vzhledem k tomu, že předmětnou vadou řízení bylo stíženo i rozhodnutí úřadu práce, přistoupil soud podle § 78 odst. 3 s. ř. s. i ke zrušení tohoto rozhodnutí. V dalším řízení budou oba správní orgány podle § 78 odst. 5 s. ř. s. vázány právním názorem, který soud vyslovil v tomto zrušujícím rozsudku. Bude zapotřebí, aby správní orgány doplnily skutkový stav a na základě dostatečných podkladů postavily najisto závěr, že žalobce mařil součinnost s úřadem práce. Zároveň je třeba, aby se správní orgány vypořádaly s konzistentní argumentací žalobce.

30. Současně soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. ve výroku II. rozsudku nepřiznal žádnému z účastníků právo na náhradu nákladů řízení, neboť žalobce náhradu nákladů nepožadoval a ani mu dle soudního spisu nevznikly a žalovanému náhrada nákladů řízení nepřisluší.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat **kasační stížnost** ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti **musí** být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Ústí nad Labem 4. října 2023

JUDr. Petr Černý, Ph.D. v.r.
samosoudce

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.